

教育社会学における選抜・配分理論の再検討

—日本の雇用形態の変化と高等教育の対応に焦点を当てて—

山田賢司

1. 問題の所在

本稿の目的は、これまで教育社会学において扱われてきた選抜・配分理論を整理した上で、近年の日本の雇用形態の変化に伴う高等教育から職業への選抜・配分の変化を捉えるのに際し、これまでの選抜・配分理論を当てはめていくことが妥当であるかどうか再検討することである。

近年、日本において特徴的といわれてきた雇用形態すなわち日本の雇用形態が変化しつつある。これまでの日本の雇用形態は、まず、職業人としては白紙の新規卒業者が採用され、OJT等の教育を受けることによって職業上の能力を身につけるという点で企業内教育重視の雇用形態であった。次に、職務ローテーションや昇進などが頻繁に行われるという点で、企業内移動が多い雇用形態であった。そして、転職等による企業間移動が少ない雇用形態であった。しかし近年、上記の形の雇用形態に加えて、即戦力重視型の採用が行われ、企業内移動が少なく、逆に企業間移動の多い雇用形態が増加しつつある。このような変化は、従来型の雇用形態に加えて、新たな雇用形態が立ち上がっているという点で、雇用形態の多様化・複線化を示すものである。つまり職業人のキャリアの形態が多様化しつつあるのである。

しかし、そうすると、職業組織に多くの人材を供給してきた高等教育機関も、その人材育成のあり方において新たな対応を迫られるものと考えられる。さらにこのことを踏まえると、これまで人材を送り出す側の学校教育と受け入れる側の職業との関係を扱ってきた選抜・配分理論においても、再検討をする必要が生じてくる。

ところで、選抜・配分理論は、学校教育から職業へと選抜・配分される人物について、彼らはどのような資質・能力を持っているのか、そしてその資質・能力は学校教育から付与されるものなのかという観点から整理することが適当であるものと思われる。なぜなら、

近代産業社会においては、分業化された職業とりわけ高度な職業において必要とされる資質・能力を人々に付与するか、あるいはそのような能力を持つ人物を選抜する上での学校教育の役割が重視されてきたからである。そして、雇用形態等を含む職業構造が変化すると、そこで必要とされる資質・能力も変化し、ひいては学校教育の役割も変化することが考えられる。また逆に、学校教育が立ち上げる資質・能力に職業社会の方が影響されることも考え得る話である。これらの点を踏まえると、近年の多様化・複線化という形での日本の雇用形態の変化は、資質・能力の内容という観点と、学校教育による資質・能力の形成機能という観点から、従来の選抜・配分理論を再検討する必要性を生じさせる現象であるといえる。

そこで本稿では、次の3つの課題を提示することにする。

(1) これまで教育社会学において扱われてきた選抜・配分に関する理論を、学校教育から職業へと選抜・配分される人材の資質・能力という観点と、学校教育における資質・能力の形成機能という観点から整理すること。加えて、多様化・複線化される雇用形態を前提にしたときの、従来理論の問題点を指摘すること。

(2) 従来の日本の雇用形態の特徴をまとめ、その状況下で有力視されてきた選抜・配分理論の特徴について検討すること。

(3) 近年、多様化・複線化という形で進みつつある雇用形態の変化を概観し、資質・能力及び学校教育による資質・能力の形成機能という観点からみたときの、今後の選抜・配分研究の課題について考察すること。

2. 従来の選抜・配分理論

ここでは、教育社会学において扱われてきた選抜・配分理論を、学校教育から職業へと選抜される人物の資質・能力（以下、資質・能力）という観点そして学校教育による資質・能力形成機能という観点から整理

することにする。なお、ここで整理の対象にする理論は、機能主義理論／人的資本論、スクリーニング理論、対応理論、葛藤理論／再生産論、正当化理論、能力の選抜システム構成説である。

2-1. 機能主義理論／人的資本論

選抜・配分における機能主義理論は、高度に産業化された職業構造に役立つ知識や技術を持った人物を育成する学校の機能を強調する。つまり、機能主義理論においては、学校において習得される知識や技術を、高度で分業化された産業社会において必要とされるものとして定義している。そして、このような知識や技術を身につけた人々がそれ相応の社会的地位に配分されることを通して、全体社会が発展することが見込まれている。例えば Hopper, E. (訳書1980) は、産業社会の教育システムが子どもたちを「選抜」しカテゴリーに分け、それぞれに適切な「教育」を与え、それぞれの職業的役割に「配分」すること、そしてこれら3つの機能は「不可分の関係にある」ことを指摘している¹⁾。また、Persons, T. (訳書1974) は、生徒の出身階層(「所与性本意の要因」)に関係なく、学校教育により産業社会の発展に貢献しうる者が選抜され、配分されることを強調している¹⁾。

一方、経済学の領域で提唱された人的資本論²⁾は、高度な教育を受けた人間を、一つの資本すなわち利益を生み出す元手として考えている。つまり当理論は、教育を受けた人物が経済発展を促すことを主張している。この「経済発展」の部分、「産業社会の発展」の主要部分として捉えるなら、人的資本論は機能主義理論の経済学版であるといえる。

以上の内容から、機能主義理論ならびに人的資本論は、人材の資質・能力を、高度でしかも分業化された産業社会の発展に寄与する知識や技術を身につけていることとして扱っていることが分かる。そして、知識・技術としての資質・能力は、学校教育において形成されることを大前提にしていることがいえる。

2-2. スクリーニング理論

スクリーニング理論としては、Spence, M. (1974) のシグナリング理論³⁾や、Throw, L. (訳書1984) の訓練費用理論⁴⁾などがあげられる。これらはいずれも、経済学の分野から登場した理論である。スクリーニング理論では、次のようなことが想定されている。学校教育で得られる知識や技術と、実際に職場において使用する知識・技術は異なるため、雇い主は、被雇用者を雇う際に、彼らの持っている潜在的能力を測ることによって、採用する人とそうでない人を選別することになる。し

かし、潜在的能力を測定することは非常に困難である。そこで雇い主は、潜在的能力を見るための代替的な手段として、学歴等の指標を用いる。つまり、スクリーニング理論では、学歴は潜在的能力の指標として扱われているのである。そして、学校教育による資質・能力の形成効果は否定されており、もっぱら、学校を、卒業証書という形で求職者に潜在的能力があることを証明する機関として見ている。

例えば、Throw, L. (訳書1984) は、次のような説明を行っている。—労働者は、その職業的能力を学校で得るのではなく、職場における訓練(OJT: On the Job Training)を通して習得する。そのため、労働者が選抜される時点において、彼らは職業上の専門的能力を身につけていないことになる。そこで雇い主は、労働者の選別に際して、どの労働者を雇えば訓練にかかる費用が安く済むかということを考える。その結果、雇い主は、訓練の飲み込みが早そうな労働者すなわち「訓練可能性(trainability)」の高い労働者を雇うことになる。そして、「訓練可能性」を示す指標の一つが学歴ということになる。—

以上のことを考慮すると、スクリーニング理論では、資質・能力として、あらかじめその人がもっている潜在的能力が想定されていることになる。そして、学校教育は、そのような資質・能力を形成せず、もっぱら能力の証明書としての学歴を付与することが想定されていることが分かる。

2-3. 対応理論

Bowles, S. & Gintis, H. (訳書1986) が提唱した対応理論⁵⁾では、資本主義社会における、ヒエラルヒーを伴った生産の場へ送り出される労働者の社会関係の形成が、学校教育を通じて人々がそれぞれの位置にふさわしいとされる役割を習得することによってなされることを主張する。彼らは、学校管理者と教師、教師と学生、学生と学生、学生と職業との間の関係に代表される学校教育の社会的関係が、労働のヒエラルヒー的分業を再現するという。また、次のようなことも論じている。—生産の場のヒエラルヒーは、裁量的な労働を認められる上位と、信頼性と自発的な労働が求められる中位、そして規律遵守が要求される下位のレベルに分けられる。そして、学校教育もまた、生徒の活動を厳しく制限し方向づける下位レベル(中学、高校)の学校と、それよりは学生の自主性を認める中位ランク(師範カレッジ、コミュニティカレッジ)の学校、さらに生徒の独立性を認める上位レベル(4年生エリートカレッジ)の学校に区分することができる。これらの学校は、

それぞれのヒエラルヒーをもつ生産の場の様子と対応している。つまり、下位レベルの学校の卒業生は下位レベルの職場へ、中位レベルの学校の卒業生は中位レベルの職場へ、そして上位レベルの学校を卒業した人は上位レベルの職場へそれぞれ進んでいくことになる。さらに、対応理論では次のような点にも触れている。一下位の学校から上位の学校をそれぞれ卒業した生徒は、出身階級もそれぞれ下位から上位へと対応する形になっているため、社会階級上の不平等が、親の代から子の代へと受け継がれる。つまり、職業上のヒエラルヒー（階級）が、学校教育を通して再生産されるわけである。

以上のことから、対応理論において、資質・能力とは、各階級の人々が属することになる職場において要求される態度や性格であることが分かる。そして、態度や性格としての資質・能力は、各ヒエラルヒーの学校において形成されることが分かる。

2-4. 葛藤理論／再生産論

葛藤理論では、社会を諸集団の利害葛藤の場としてみる。当理論では、自らの既得権益を守るために、教育内容や特定の職業的地位を得るために必要な資格水準を、自分たちに都合がいいように厳しく管理しようとする特権集団と、特権を得たいがためにメリトクラティックな選抜を求める非特権集団とのせめぎ合いの場として教育を見ている。

Collins, R. (訳書1980)^{*)}はまず、経済成長に対する教育の貢献度がいたって曖昧であること、学歴は労働現場での生産性と無関係であることが多く、しばしば逆の関係をもたらすこともあること、そして実際上の職業訓練は労働体験に追うところが大きいとして、選抜・配分に関する「技術機能理論」（機能主義理論と同義と考えてよい）を否定した。そして彼は、次の点を強調する。それは、特権的な身分集団の持つ文化すなわち身分文化を身につけた生徒を、特定の、特権的な職業へと配分する学校の役割である。Collinsによると、学校の中心的役割は、特定の身分文化を教え込むことであり、技術的な知識を教育することではないという。そして、雇用主とりわけエリート的な職場の雇用主は、支配的な身分集団の文化を身につけた者を選抜するために教育を利用する。しかも彼らは、学校教育が職業の世界において役立つ知識・技術をきちんと教えているのかどうかという点にはあまり関心がない。これらの点から、社会における特権的な集団は、自分たちの身分文化を習得した印としての学歴を得ることを、その職に就くための選抜の条件とすることで、非特権的

な集団の特権集団への参入を制限しているということが分かる。

Bourdieu, P. (訳書1991)の再生産論^{*)}も、学校から職業へ選抜される者と特定の集団（階級）が持つ文化との関係を強調した理論であるといえる。再生産論においては、各人の出身家庭が保つ文化資本すなわち地位獲得等の利益をもたらす元手としての文化の有無によって、階級の格差が再生産されることが論じられている。上層階級の家庭においては、「正統」な文化が備わっている。「正統」文化は、上層階級の家庭において、親の代から子の代へと、時間をかけて相続される。このような文化の相続のことを文化的再生産という。一方、学校教育においても、「正統」文化が教育される。このことは、上層階級の家庭の子弟が、学校教育で高い業績を上げ、その結果として高い学歴を得るのに有利であることを示す。このとき、文化は資本として機能することになる。そして学歴は、高い職業的地位に就くために有利な資本となる。こうして、上層階級の家庭の子弟は、文化資本を通じて、学校教育で成果を上げ、さらにその成果を媒介に、高い地位の職に再び就くのである。逆に、「正統」文化を持たない下層階級の家庭の子弟は、このような選抜から排除されることになる。こうした過程を経て、上層・下層といった階級関係が親の代から子の代へと受け継がれることを、社会的再生産という。これが、再生産論の概要である。

以上のことを考慮すると、葛藤理論ならびに再生産論においては、資質・能力として、特定の社会集団が持つ文化が扱われていることが分かる。そして、もしそのような文化を持っていない人が特権的な地位につこうとすれば、学校でそれを身につけなければならないということになる。これは、下層に位置づく社会集団の子弟にとっては不利な条件であるといえる。

2-5. 正当化理論

Meyer, J. (1977)が提唱した正当化理論^{*)}は、近代教育やそこで教えられる知識がいったん制度化されると、それが本当に社会の発展や合理化といったことに役立っているのかどうか検討されることなく、それ自体で合理的で有益であるという承認を得てしまうことを論じている。

制度としての教育は、例えば精神医学や心理学、経営学や経済学などの合理的知識を構成する。そして、そのような合理的知識をもった人々の職業的カテゴリーもつくり出す。精神医学に対する精神医学者、経営学に対するMBA（経営学修士）保持者などがそれである。このような合理的知識とそれをもつ人々がいつ

たん制度化されると、企業等の職業組織は、そのような知識を持つ人々を、本当に役に立つかどうかに関係なく雇い入れなくてはならなくなる。なぜなら、もし彼らを雇い入れなければ、その組織は怠慢であると見なされてしまうからである。こうして、彼らが活躍することで、業務は合理的に行われるものとして信憑され、たとえ失敗が生じて、業務は合理的になされたものとして処理される。以上は、エリートレベルでの、教育の正当化力である。大衆レベルにおいては、教育は国民が知っておくべき知識をつくり出し、ひいては国民性をつくり出すことになる。これが大衆レベルでの教育の正当化力である。このように、正当化理論では、合理性の神話を生み出す制度として教育をみている。いわば、「宗教装置としての教育」である。

以上のことから、正当化理論では、資質・能力を、制度としての教育によって正当化された合理的知識をもっていることとして扱っていることが分かる。そして、その資質・能力は学校教育によって社会化されることが想定されていることが分かる。

2-6. 能力の選抜システム構成説

Rosenbaum, J. (1986)が提唱した能力の選抜システム構成説¹⁰は、産業社会において必要とされる資質や能力が、選抜を行う前の段階であらかじめ存在するわけでも定義されているわけでもなく、選抜を行った結果として能力なるものが事後的に立ち上がることを主張している点に大きな特徴がある。

Rosenbaum がいるアメリカの社会は、社会移動が基本的にトーナメント移動 (tournament mobility) というパターンでなされていることをつきとめた。トーナメント移動とは、ある一時点での、上昇移動のための選抜で勝者になった者は、その次の段階の選抜に参加することができるが、逆に敗者になった者は次の選抜に参加することができなくなり、その時点での地位より上に上昇移動できなくなるという、社会移動の形態である。このようなトーナメント型の選抜システムは、ある時点の選抜に勝利した者に対して能力の「底」を定義する。すなわち、彼らはまだ自分たちの能力の限界がどの辺にあるのかまだ分からないが少なくとも次の段階に進めるだけの能力があり、それゆえ彼らの能力は現段階で留まるほどの器の小さなものではないとされるわけである。また逆に選抜システムは、敗者に対しては能力の「天井」を定義する。つまり、彼らは選抜で敗れたのだから、もう次の段階に進めるだけの能力はないだろう、という形で彼らの能力が定義されてしまうわけである。このようにして、トーナメント移

動型の選抜システムは、能力のある者となない者をつくり出し、「能力」なるものを構成していくのである。これが、能力の選抜システム構成説の大まかな流れである。

以上のことから、能力の選抜システム構成説においては、職業構造に必要とされる人材の資質・能力があらかじめ存在するのではなく、どのような選抜を行うのかによってそれが事後的に立ち上がるということが論じられていることが分かる。そして、資質・能力なるものが事後的に立ち上がるということは、当然資質・能力の学校教育における形成は想定されていないということも分かる。

2-7. 選抜・配分理論のまとめ

以上、従来の教育社会学において取り上げられてきた選抜・配分の理論を、学校教育から職業へと送り出される人物が持つ資質・能力という観点と、学校教育が資質・能力を形成するかないかという観点から整理を行った。ここでは、その結果を再整理して、これまでの選抜・配分理論における問題点を指摘することにする。

まず、資質・能力についてであるが、これについては次の3つに分類できるものと思われる。一つ目は、<産業構造に資する能力>、二つ目は<特定集団の利益になる能力>、そして三つ目は、<つくられた能力>である。これから、この3つについてそれぞれ説明することにする。

<産業構造に資する能力>とは、文字通り、産業構造を維持・発展させるために必要な知識・技能などといった資質・能力ということになる。要するに、生産性や効率を上げることのできる能力である。これに機能主義理論/人的資本論が該当するのはいうまでもないが、加えて、スクリーニング理論もこれに該当するものと思われる。確かに、スクリーニング理論で扱われている資質・能力は潜在的能力であり、それ自体が産業に直接必要となる知識・技能であるわけではない。しかし、この種の理論において例えば Throw が、訓練可能性を、将来の訓練にかかる費用を低減させ、それ故高い生産性を上げる能力として定義していることを考えると、スクリーニング理論において扱われる潜在能力としての資質・能力も、<産業構造に資する能力>に含めてよいのではないかと思われる。

<特定集団の利益になる能力>は、選抜・配分の際に、特定の社会集団・階級が自分たちの特権を保持するために好都合にはたらく資質・能力のことである。対応理論における態度・性格としての能力、葛藤理論

や再生産論における特定集団の文化としての能力があげられる。前述の通り、対応理論においては、下のヒエラルヒーの職場で働く下層階級の労働者とその子弟には規則遵守でそれ故従順な態度が社会化され、逆に上のヒエラルヒーの職場で働く上層階級の人々には、創造的で自発的な態度が社会化されるということが想定されている。これは、上層階級の支配に下層階級が従うのに都合がよい労働形態が生み出され、再生産されていることを意味するものである。従って、対応理論における態度としての資質・能力は、社会集団の利害が絡んだ能力であるといえるだろう。葛藤理論や再生産論は、エリート的な職業人を学校から選抜するにあたって、特定の身分集団／階級の文化を持つ者が選ばれやすいことを指摘しており、それ故これらの理論では、資質・能力について特定集団の利益になる能力が扱われていると見ることができる。

<つくられた能力>には、正当化理論における、制度としての教育によって正当化された能力、そして能力の選抜システム構成説における、選抜により事後的に立ち上がった能力があげられる。前述の通り、正当化理論では、制度としての教育により正当化された知識を持つ人物が選抜されることを論じていることから、これは「資質・能力＝制度的につくられた能力」として扱うことができるだろう。先にあげたとおり、能力の選抜システム構成説は、選抜システムのあり方が能力なるものを作り出すというものである。正当化理論では選抜を行う前から資質・能力なるものが制度的に定義されているのに対し、逆に能力の選抜システム構成説は選抜の後で能力なるものが立ち上がっていることを論じている点で、両者は大きな違いがあるものの、「制度」が能力を作り出すという点では共通している。

以上のことから、これまでの選抜・配分理論でいわれてきた資質・能力は、<産業構造に資する能力>と<特定集団の利益になる能力>そして<つくられた能力>の3つにまとめられよう。

次に、資質・能力の学校教育における形成機能についてであるが、これは、学校教育が資質・能力を形成する（社会化する）とする立場と、逆に学校教育は資質・能力を形成せず（社会化しない）、ただ学校から職業へと人々を配分しているにすぎないとする立場に分けて考えることができる。ここでは、前者を「社会化・配分」モデル、後者を「配分」モデルとして位置づけることにする。

「社会化・配分」モデルに該当するのは、機能主義理論／人的資本論、対応理論、葛藤理論／再生産論、

正当化理論があげられる。機能主義理論／人的資本論は、いうまでもなく、産業の発展に貢献する資質・能力が学校教育で形成されるとしている。対応理論は、各階級の職業にふさわしいと思われる態度を内面化する学校教育の働きを強調している。葛藤理論と再生産論は、不平等が再生産されることに力点を置いた理論であるため、社会化されるかされないかという点に関心がおかれているわけではない。しかし、これらの理論は、下層の階層・階級の子弟が職業的地位に関して上昇移動しようとするれば、上層階層・階級の文化を学校教育で吸収しなければならないことを示唆するものであることから、学校の社会化効果を認める見解であると判断してもよいものと思われる。以上のことから、これらの理論はそれぞれ、学校教育が資質・能力を形成していることを主張するかあるいは示唆しているといえる。

「配分」モデルに該当するのは、残りのスクリーニング理論、能力の選抜システム構成説である。スクリーニング理論は潜在能力を持っている者が学校教育を通じて職業へと配分されていることを論じているので、これは学校教育の社会化効果を端から否定していることになる。また、能力の選抜システム構成説は、選抜のやり方によって資質・能力のある者とならない者が作られるという話であるから、これは学校教育の社会化効果を想定していないことになる。よって、両者は「配分」モデルとして扱うことができる。

以上、選抜・配分理論における資質・能力の位置づけについてまとめを行った。その結果、資質・能力の内容として、<産業社会に資する能力>、<特定集団の利益になる能力>、そして<つくられた能力>の3つに分類された。そして、資質・能力の学校教育における形成機能に関しては、「社会化・配分」モデルと、「配分」モデルに分類された。

しかし、この2つの分類に特徴づけられる従来の選抜・配分理論には、これからの高等教育から職業への選抜・配分を考えるのに際して問題点がある。次項で、その問題点を指摘することにする。

2-8. 従来理論の問題点

まず資質・能力の中身に関する問題点からみていくことにする。先の分析で、従来の選抜・配分理論は大まかに3つほどに分けられる資質・能力のタイプに分けられた。しかし、これらの資質・能力はいずれも、職業社会において必要とされる資質・能力を主な前提にしており、それ故、学校教育自体が、自律的に職業社会に対して能力を立ち上げていくという視座は、こ

れまでなかったのである。〈産業構造に資する能力〉はまさに、職業において必要とされる、利潤追求、効率性重視などといった要素が問題にされる。そして学校教育は、職業社会のそのような目的を達成するために奉仕する機関として描き出されている。つまり、職業社会の目的に学校教育が従事しているという意味で、学校教育の自律性は認められていないのである。〈特定集団の利益になる能力〉も、特定の既得権益のある職業人集団に対する学校教育の貢献が議論されており、それ故学校教育の自律性が認められているわけではない。〈つくられた能力〉について。これは、正当化理論における、制度化された知識とそれを持つ人物のカテゴリーという点に関しては、学校教育の自律性も認められる。ただしそれは、学校教育における、あらかじめ「制度化」された部分に関してである。それ以外の点に関しては〈つくられた能力〉についても、学校教育の自律性が積極的に認められているわけではないのである。以上の点を考慮すると、従来の選抜・配分理論においては、形成される資質・能力の内容に関して、もっと学校教育の自律性が積極的に認められてきたわけではない、ということがいえる。しかし、これからの選抜・配分理論においては、もっと職業に対する学校教育の自律性を認め、場合によっては学校教育の側から資質・能力が立ち上がるという点を考慮する必要があるものと思われる。例えば、職業社会はいうまでもなく利潤や効率性を追求する社会であるが、学校教育はそれ以外の論理によっても動いている。公共性や、他者や自然環境を大事にする精神の涵養などがそれである。このことはつまり、職業の方が、学校教育によって立ち上げられる資質・能力すなわち利潤や効率性以外の部分で提起される資質・能力に影響されることも可能性としてはあり得るということである。

学校教育による資質・能力の形成機能に関しては、次のとこを指摘することにする。それは、学校教育から職業への選抜・配分に関して、果たして全ての部分が「社会化・配分」モデルあるいは「配分」モデルというように、一概にいえるのだろうかという問題である。当たり前のことであるが、一言で職業といっても、その中にはさまざまな要素を含んでいる。職種、雇用形態、組織形態など、さまざまな要素を含んでいる。また各要素内においても多様性がある。このように考えると、職業というものを一義的に定義するのは困難であるように思われる。そして、職業へと人々を送り出す学校にも、さまざまな類型がある。中等教育、高等教育、学部・学科など、さまざまな要素が含まれる。

このように考えた場合、果たしてこれまでの議論のように、職業と学校教育との関係を大上段から見下ろして、学校教育が資質・能力をしている、あるいはしていないと一概に言い切れないのではないかと思えてくる。職業と学校教育の類型の多様性をもっと考えて、例えばある類型の学校からある類型の職業への意向に関しては「社会化・配分」モデルで説明がつくけれども、別の学校から職業への意向に関しては「配分」モデルでしか説明がつかない、という考え方をしてみる必要があるのではないだろうか。つまり、今後の選抜・配分理論においては、「社会化・配分」モデルと「配分」モデルの両方を射程に入れた議論を進めなくてはならないのではないかと、ということである。

以上、従来理論の問題点を指摘した。一つめの問題点は、従来理論が、もっぱら職業社会において立ち上がる資質・能力が中心に扱われ、自律性を持った学校教育が立ち上げる資質・能力には関心が払われてこなかったこと。もう一つは、従来理論が職業構造を一義的に扱ってきたために、学校教育から職業への選抜・配分の多様性を捉えることができないのではないかと、いう問題である。これらの問題はいずれも、日本の雇用形態の変化を考える際に視野に入れなければならない問題である。次節以降では、日本の雇用形態とその変化をとりあげることによって、従来理論だけでは選抜・配分の変化を捉えきれなくなってきたことを論証することにする。

3. 従来の日本的雇用形態と選抜・配分

冒頭で述べた通り、従来の日本的雇用形態は、企業内教育訓練の重視、企業内異動の多さ、そして企業間移動が少なさという点で特徴づけられる雇用形態であった。なお、このように特徴づけられる日本的雇用形態は、主に大企業において大卒労働者中心になされてきた雇用形態である。次に、これら3つについて簡単に説明を行うことにする。

3-1. 企業内教育訓練の重視

よく言われることであるが、従来の日本的雇用形態においては、職業人としては白紙の状態の新規学卒者が一括で採用され、企業内教育訓練によって始めて職業人としての能力を身につけることが指摘されてきた¹¹。企業内教育訓練に関して、間宏(1997)は、次のような指摘をしている。

採用された従業員には、新入社員教育から始まって、それぞれの職務や職位に応じた定型的社内教育訓練が施される。これらの教育訓練では、知識、技術、技能

の教育だけでなく、人格教育ないししつけ教育が施されるところに大きな特徴がある。こうして〇〇会社人としての社風が植えつけられていく^{*12}。

つまり、従業員の職業上の知識・技術棟は入社後に訓練を受けること、そしてその際しつけ等の教育も行われ、その企業で必要とされる人物像が形成されるということである。

3-2. 多い企業内異動

従来の日本的雇用形態は、職務ローテーションの多さと、勤続年数ならびに業績が考慮された昇進が多く行われてきたという点で、企業内異動の多い雇用形態であったといえる。労働省編「雇用管理の実態」(1987)の資料によると、とりわけ従業員数の多い企業において、年齢が20歳代半ばから30歳代後半までの間に転任(ローテーション)が頻繁に行われ、30歳代前半で係長、40歳代前半で課長、40歳代後半で部長になる従業員の割合が高いことが分かる^{*13}。なお、このような企業内の移動は、まだ職務の内容を知らない新入社員がローテーションによって様々な企業内の部署を異動することを通して、その企業で働いていくための能力を身につけ、その結果優秀な業績を修めたと認められる者に対して昇進が行われ管理者になるという、「管理者主義」があることを意味するものである^{*14}。

3-3. 少ない企業間移動

もうひとつの従来型日本的雇用形態の大きな特徴は、企業間移動が少ないということである。一般的に「終身雇用」といわれる長期安定雇用があるためである。例えば、従業員数1000人以上の企業とその従業員を対象に行った労働省編「日本の雇用制度の現状と展望」(1995)によると、大卒男子ホワイトカラーの継続勤務率(平均残存率)は、1994年1月現在で30歳のもので78.9%、40歳で70.0%、50歳で66.2%、60歳で33.6%であるという^{*15}。これは同一企業への残存率を示した数値であるから、これにもしグループ企業内での企業間移動の割合を加えたならば、割合はさらに高くなっていたであろう。これらのことを考慮すると、従来の日本の雇用形態においては、企業間移動が非常に少なかったことが分かる。

3-4. 従来の日本的雇用形態下での資質・能力

以上のことから、従来の日本的雇用形態が、企業内教育重視であり、企業内異動が多く、そして企業間移動の少ない雇用形態であることを示した。このような形の雇用形態は、言うならば、子飼いの労働力を、その人格的な面まで含めて企業内で育て、同一企業内での管理者にしていく雇用形態である。しかも日本の雇

用形態の背景には、経営家族主義と呼ばれる集団志向的な文化が存在している^{*16}。つまり、すべての行動は企業とともにあるという考え方である。

このようなことを考慮に入れると、日本的雇用形態に属する労働力を育てる上での高等教育の役割は、ほとんどないのではないかと、高等教育の出る幕などないのではないかとも思えてくる。企業内での教育や管理があまりにも行き届いていたからである。実際問題として、かつてより企業の人事担当者あるいは経営者の側から「我が社では大学の教育に何も期待していない」といった発言がしばしばあったといわれている。

このような背景もあり、日本の選抜・配分研究においては、訓練費用理論や能力の選抜システム構成説など、「配分」モデルにたった研究が盛んに行われてきた。また、高学歴あるいは高学校歴の人達が、(能力のあるなしに関わらず)大企業への入社やそこでの昇進に有利であるということで、「学歴社会論」が盛んに議論された^{*17}。これも、「配分」モデルの一つに入るだろう。従来型の日本的雇用形態を背景に、「配分」モデルが日本の選抜・配分研究では有力視されたのである。というよりも、高等教育と職業との資質・能力を媒介にした関係が、あまりにも「見えにくい」状況であったのである。

次節では、近年の日本的雇用形態の変化を概観し、その上で今後の高等教育から職業への選抜・配分研究を進めるにあたっての課題を最後に呈示することにする。

4. 近年の日本的雇用形態の変化と選抜・配分研究の課題

4-1. 日本の雇用形態の変化の概要

近年、日本的雇用形態は、多様化・複雑化という形で進みつつある。新規卒卒者一括採用を中心に行い、入社後に企業内教育訓練を行う形態が主流であったのが、近年では、即戦力重視の採用が増加しつつある。また従来は職務ローテーションや昇進などによる企業内異動が多いという形態が主流であったが、近年では特定分野の専門家として活躍し、それ故に企業内異動の少ない形態も増えつつある。そして、企業間移動に関しても、近年ではこれが多い雇用形態も増加している。

即戦力重視の採用に関しては、中途採用の拡大が注目される。日本労働研究機構(2000)の調査^{*18}によると、即戦力としての中途採用を重視している企業が8割弱ほどあったという。また、企業における研究職・技

術職の採用も、近年注目すべき事象となっている。天野郁夫(1999)は、「理工系(とくに理工農三学部)の場合、研究者・技術者としてのより高度の専門性に企業の期待が高まっていることから、大学院進学者が卒業生全体の四分の一に達していること」それに伴って修士課程カリキュラムや学部教育の再検討が避けたい課題になってきていることを指摘している*19。これらのことから、即戦力重視の雇用形態が立ち上がりつつあることが伺える。

次に、企業内異動に関しては、「複線化管理」の導入がポイントになる。間宏(1997)は、人事労務管理の革新として注目されるものに、雇用の複線化管理をあげており、その中には、将来の管理職をめざしたそれゆえに従来の日本的雇用形態の延長線上にある総合職コース、特定の専門家としての成長をめざす専門職コース、そして総合職や専門職を補佐する一般職コースが含まれることを指摘している*20。なお、このような雇用管理は、主に大卒者を対象に行われ、採用時点でどのコースの職務に就くかを選ばせるものである。また、日本労働研究機構(2000)の調査では、技術・研究職においては事務系総合職と比較して専門性を重視した配置転換がなされる傾向が強まっていること、逆に事務系総合職は相変わらず様々な分野での広範な経験を通してキャリアを育成しようとしていると思われる配置・異動が続いていることが報告されている*21。これらの事実は、企業内異動に関しても、雇用形態の多様化・複線化が進んでいることを示すものである。企業間移動に関しては、長期雇用組とそうでない組との分化が注目される。八代尚宏(1997)は、労働省の「賃金センサス」を使って、1974年、1983年、1987年、1990年、1994年の各年度における勤続年齢構成を割り出し、その結果、中高年層での勤続年数の長期化と若年層での勤続年数の短期化という変化が見られたことを指摘している*22。このことは、とくに若年層において、企業間移動が増加してきていることを伺わせるものであるといえる。

以上のことから、近年、日本的雇用形態は多様化・複線化という形で変化しつつあることが分かった。

4-2. 選抜・配分研究の課題

最後に、日本的雇用形態の変化を踏まえた上での今後の選抜・配分研究の課題を提示することにする。

先にあげたとおり、日本の選抜・配分研究では、従来型の日本的雇用形態を背景にして、「配分」モデルに立った研究が盛んに行われてきた。しかし、近年の多様化・複線化しつつある雇用形態を念頭におくと、選

抜・配分の状況を一概に「配分」モデルかあるいは「社会化・配分」モデルかに限定して議論することができなくなる。しかも、大学院等の一部の高等教育機関においても、その教育内容の改革が行われてきている。このようなことを考慮すると、とくに雇用形態が変化しつつある部分と、そこへ人材を送り出す高等教育との関係について、「社会化・配分」モデルに立ってみる必要があるように思われる。つまり、日本的雇用形態の変化は、「社会化・配分」モデルと「配分」モデルの両者を射程に入れた選抜・配分研究が、今後は行われなければならないということを示しているのである。

ところで、近年の雇用形態の変化は、このところの長引く経済不況やグローバル化にともなう国際競争の激化などを反映していることがいわれている。そうしたなかで、創造性・独創性などといった要素を持つとされる高度職業人としての高等教育修了者の重要性が上がってきていることが言われている。しかしそれは、経済的な論理、市場の論理でそのような発想がなされる場合が多い。故に、もし高等教育機関がこのような状況に対し無批判に対応すると、高等教育機関が産業、経済、市場といったものの単なる従属物になる可能性もある。高等教育の自律性というものを考えた場合、また高等教育機関をはじめとする学校教育の社会的貢献といったものを考えた場合、やはり、高等教育が広い意味での他者への貢献や環境への配慮などを推し量る能力を育成し、逆に職業に対して影響を与えることが、実践的な課題として望まれよう。特に大学院等の高度職業人養成の機関においては、自分の職務活動(研究・開発等)を、社会的貢献に結びつけることを考えるような資質・能力を形成することが望まれよう。そして、選抜・配分研究においては、そのような資質・能力がいかに関係するかにあつての理論を構築する必要があるものと思われる。

註

*1 Hopper, E., 1968 / 天野郁夫訳「教育システムの類型学」潮木守一・天野郁夫・藤田英典編訳「教育と社会変動 下」東京大学出版会, 1980.

*2 Persons, T., 1964 / 丹下隆一訳「社会システムとしての学級」武田良三訳「社会構造とパーソナリティ」新泉社, 1973.

*3 人的資本論として、例えば、Becker, G., 1975 / 佐野陽子訳「人的資本—教育を中心にした理論的・経験的分析—」東洋経済新報社, 1976などがあげられ

- る。
- *4 Spence, M., 1974, *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University press.
 - *5 Throw, L., 1975 / 小池和男訳「不平等を生み出すもの」同文館, 1984.
 - *6 Bowles, S. & Gintis, H., 1976 / 宇沢弘文訳「アメリカ資本主義と学校教育」I・II, 岩波書店, 1986.
 - *7 Collins, R., 1971 / 潮木守一訳「教育における機能理論と葛藤理論」潮木守一・天野郁夫・藤田英典編訳「教育と社会変動 上」東京大学出版会, 1980.
 - *8 Bourdieu, P. & Passeron, J., 1970 / 宮島喬訳「再生産」藤原書店, 1991.
 - *9 Meyer, J., 1977, “The Effects of Education as an Institution”, *American Journal of Sociology*, 83.
 - *10 Rosenbaum, J., 1986, “Institutional Career Structure and the Social Construction of Ability”, In J. Richardson (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood.
 - *11 例えば, 間宏, 1997「経営社会学(新版)」有斐閣, 田中博秀, 1980「現代雇用論」日本労働協会, 378-381頁などを参照.
 - *12 間宏, 前掲書, 200頁.
 - *13 労働省政策調査部編, 1987「雇用管理の実態」7頁.
 - *14 岩田龍子, 1978, 「現代日本の経営風土」日本経済新聞社, 88-91頁.
 - *15 労働大臣官房政策調査部編「日本的雇用制度の現状と展望」大蔵省印刷局, 3頁.
 - *16 尾高邦雄, 1984「日本的経営—その神話と現実—」中央公論社などを参照.
 - *17 学歴社会論にあたる研究として, 例えば, Dore, R., 1978 / 松尾弘道訳「学歴社会—新しい文明病—」岩波書店や, 竹内洋1981「学歴と昇進」「競争の社会学—学歴と昇進—」世界思想社など, 数多く存在する.
 - *18 日本労働研究機構編, 2000「変革期の大学採用と人的資源管理—就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化—」日本労働研究機構, 189頁.
 - *19 天野郁夫, 1999「大学—挑戦の時代—」東京大学出版会, 61-62頁.
 - *20 間宏, 前掲書, 216頁.
 - *21 日本労働研究機構編, 前掲書, 10頁.
 - *22 八代尚宏, 1997「日本的雇用慣行の経済学—労働市場の流動化と日本経済—」日本経済新聞社, 103頁.

Reconsideration on the theory of Selection and Allocation for the Sociology of Education

—Focusing on variety of Japanese employment and higher education—

Kenji Yamada

The purpose of this paper is to reconsider the validity of the theory of Selection and Allocation in the Sociology of Education with regard to the relationship between variety of the Japanese employment style and that of higher education.

To find out the ability which men and women who selected and allocated from the school to the job structure have, the author examines the conventional theory of Selection and Allocation. The things found out are as follows;

- (1) Conventional theory is concerned with these types of ability as follows; 1.Ability that contribute to the industrial society(ex. making profits, increasing efficiency). 2.Ability that convenient for upper class (ex. status culture etc.). 3.Ability that constructed by scheme of society.
- (2) There are two divided perspectives in conventional theory. One has the perspective that the school develops the ability to allocated by the job structure. Another has the perspective that the school doesn't develop the ability to allocated by the job structure.

But, recently, Japanese employment style is varied as diversification and making of some tracks. And influenced by this fact, relationship between job structure and higher education become strong in some part. Considering these facts, conventional theory expose these matters as follows with regard to selection and allocation from higher education to the job structure;

- (1) Divided perspectives about development of ability at school haven't had the validity. We must consider that there are two areas about development of ability at higher education. One area is develops ability to allocated by job structure, but another is not.
- (2) Considering the autonomy and contribution to the society of higher education, We must discuss about ability conventional theory didn't discuss. This is the ability constructed by higher education(ex.ability to work considering the contribution to others and environment of the earth).